

# Werknemers komen, en werknemers gaan ...

Een analyse van de werknemersdynamiek in België in  
de periode 2006-2011 in het kader van de  
Federgon-Leerstool 'Dynamiek van de arbeidsmarkt'

Ludo Struyven - Sem Vandekerckhove  
HIVA-KU Leuven

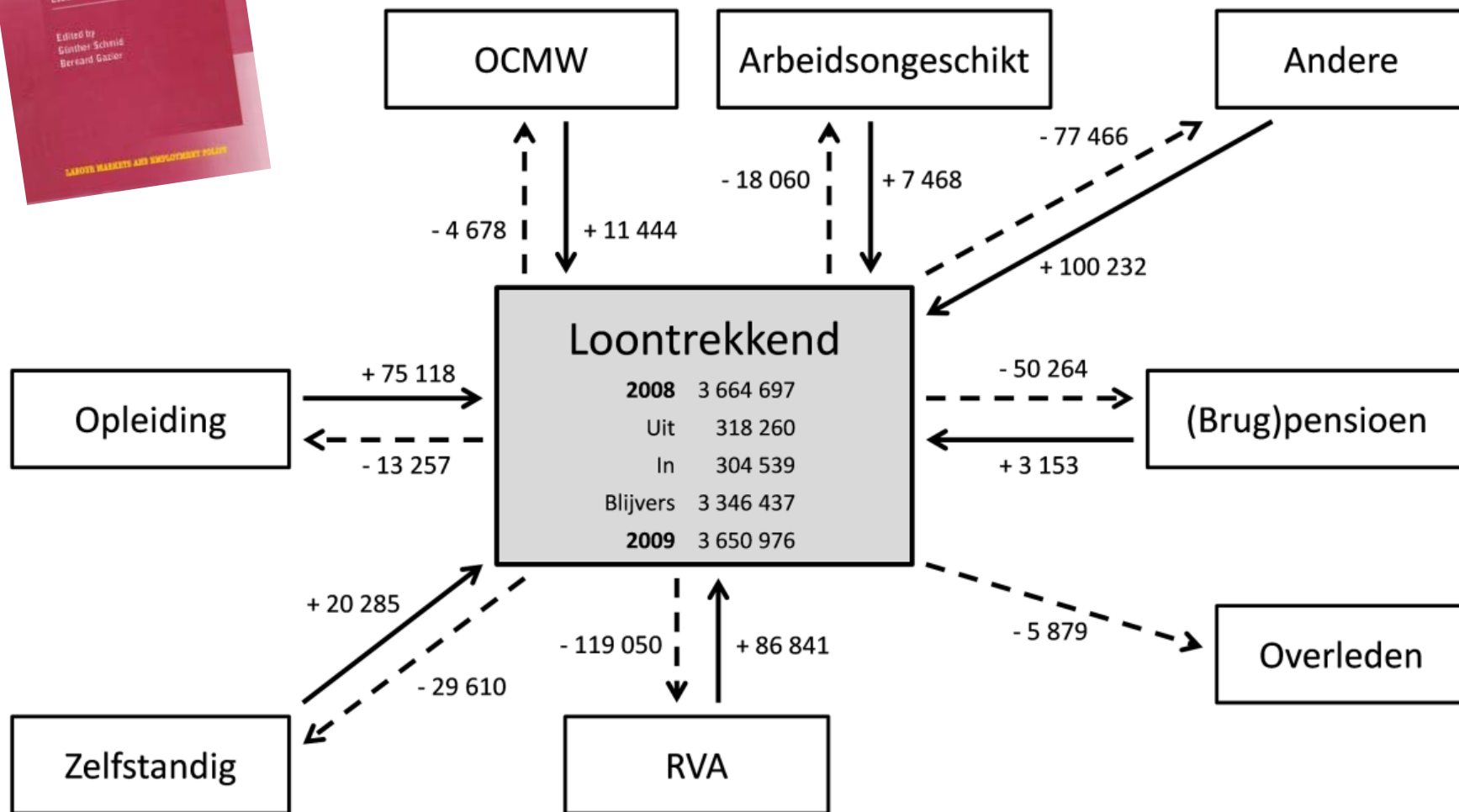
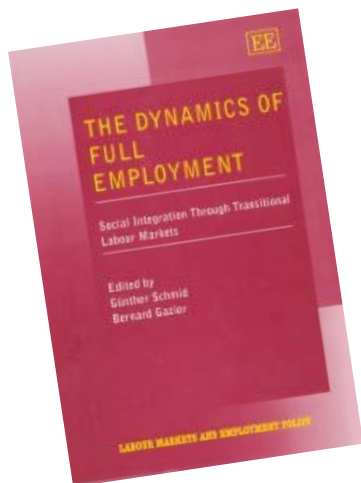
- I. Totale werknemersdynamiek
  - II. Job-naar-job mobiliteit
  - III. Inter- en intrasectorale jobmobiliteit
  - IV. Werk na uitzendarbeid
- 
- Elementen voor debat

# I. Totale werknemersdynamiek



# I. Totale werknemersdynamiek

- Hoe groot is de dynamiek ?
- Hoe evolueert de dynamiek ?
- Wat bepaalt mede de heterogeniteit in dynamiek ?

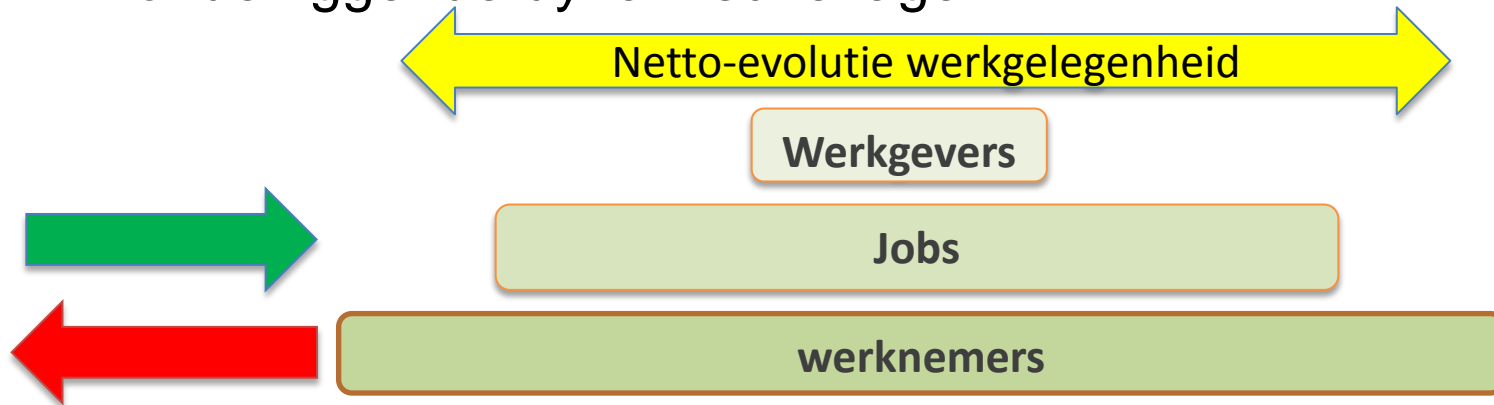


# De paradox van de arbeidsmarktdynamiek

- Banen blijven bestaan, ook al verdwijnt het bedrijf
- Ondernemingen blijven nieuwe werknemers aanwerven, ook al krimpt hun tewerkstelling, en ook in crisistijden

# Hoe de paradox oplossen ?

- Traditionele analyse: vooral gericht op niveaus van werk en werkloosheid  
= topje van de ijsberg
- Nieuwe analyse: gericht op decompositie van banenstromen + personeelsstromen  
= onderliggende dynamische lagen



- Bij volledige populatie loontrekkende werknemers in België.  
RSZ, 2006-2011

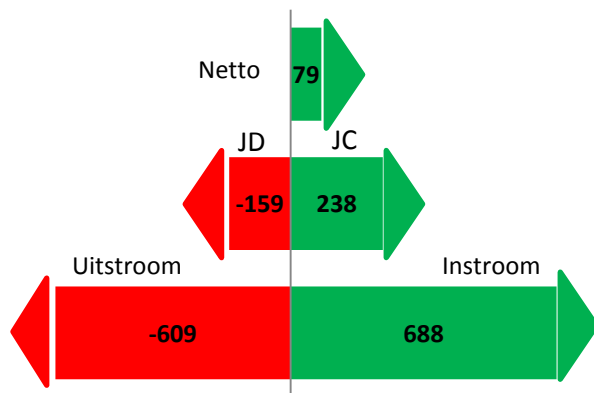
# DynaM-correctiemethode

- Methode op basis van *worker flows* (Davis, Haltiwanger, Benedetto)
- Doel = corrigeren voor vertekening t.g.v. administratieve aanpassing ID-nummer
  - Bij naams- of statuutwijziging, nieuwe eigenaar → nieuw ID nummer
  - Bij herstructurering bv. fusie, verzelfstandiging → (deel van) werknemers onder nieuw ID nummer
- DynaM-cijfers zijn gecorrigeerd voor overschatting van 30% jobcreatie en 33% jobdestructie

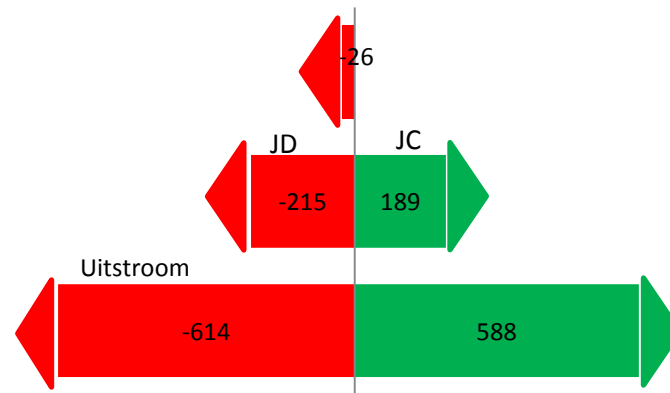


# Dynamische lagen vanuit de onderneming

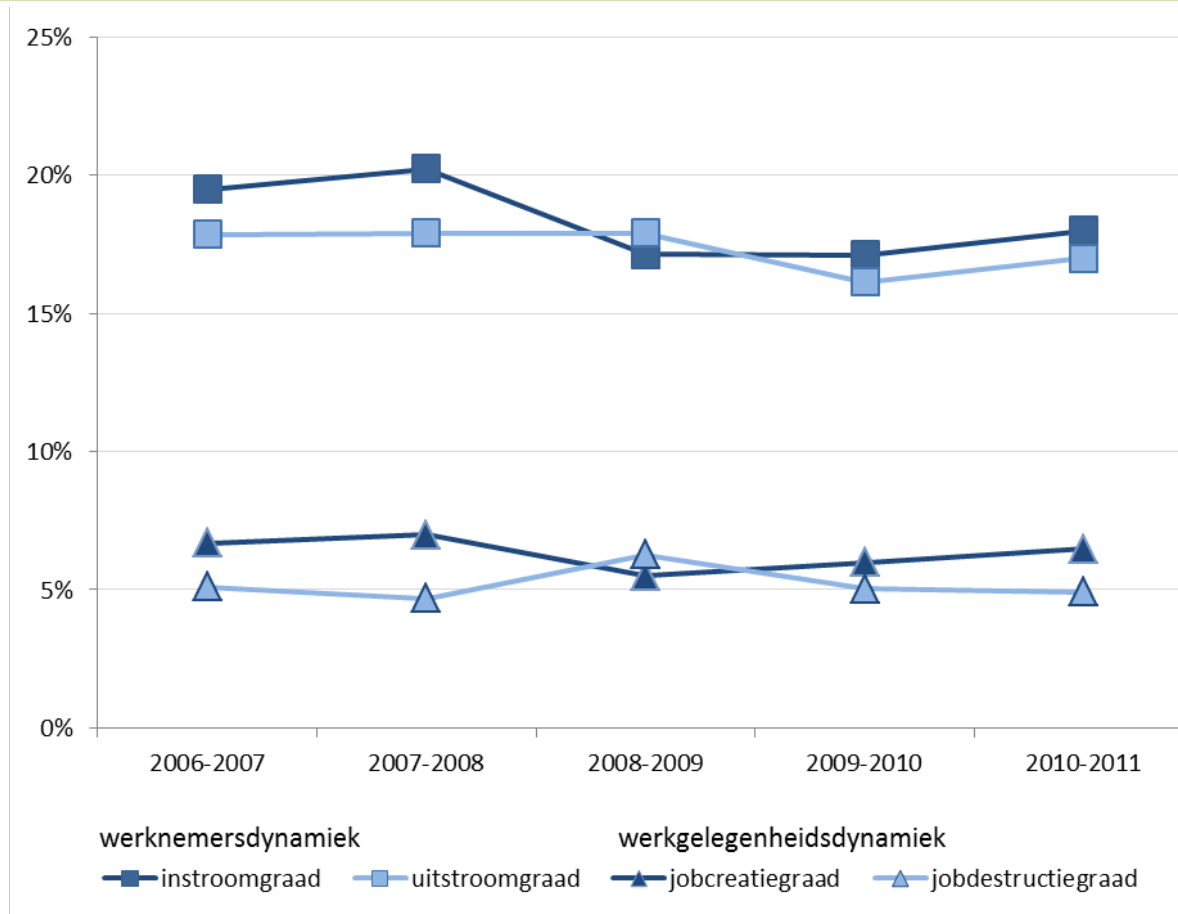
2007 - 2008



2008-2009

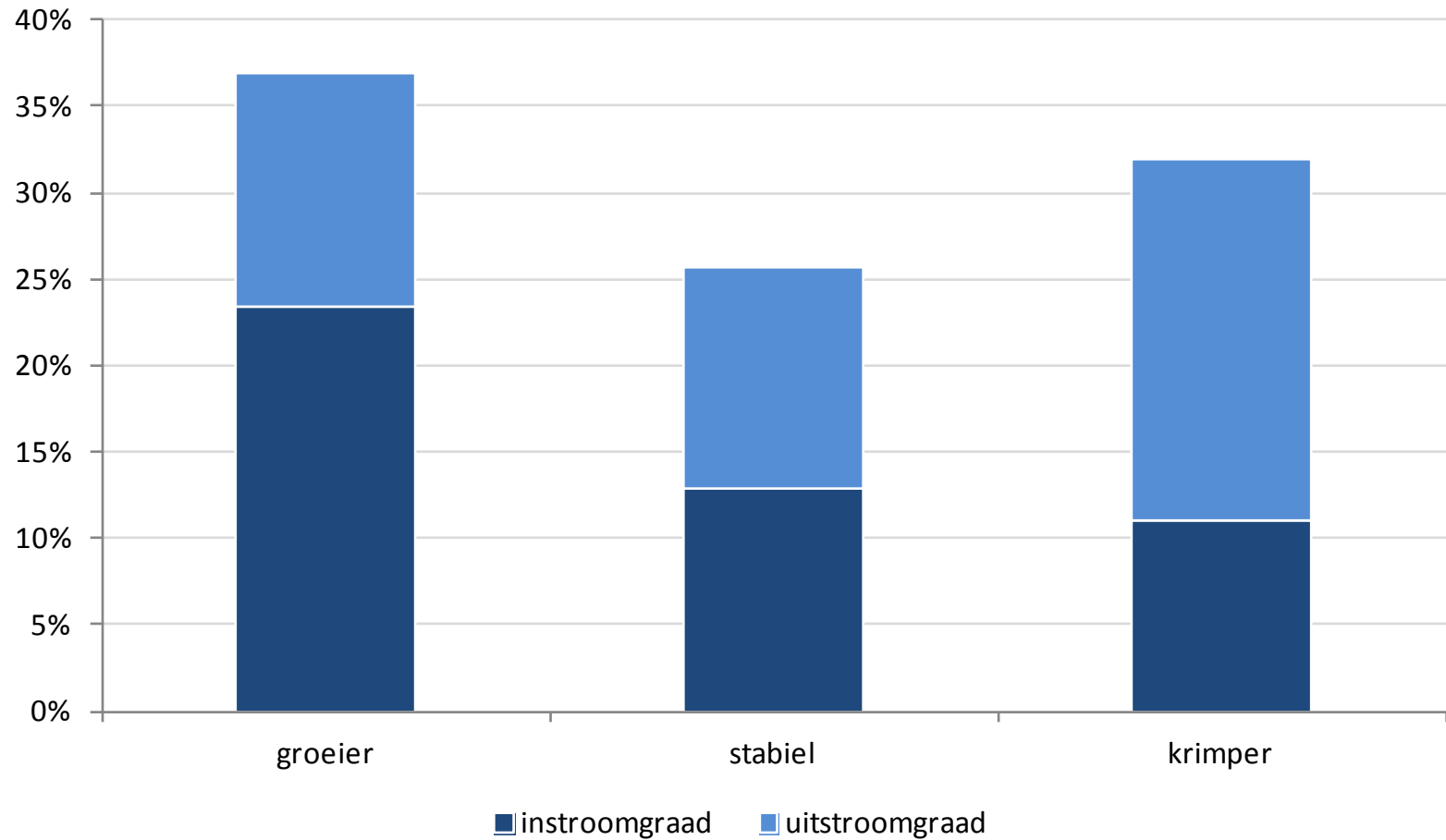


# Hoe evolueert de werknemersdynamiek ?

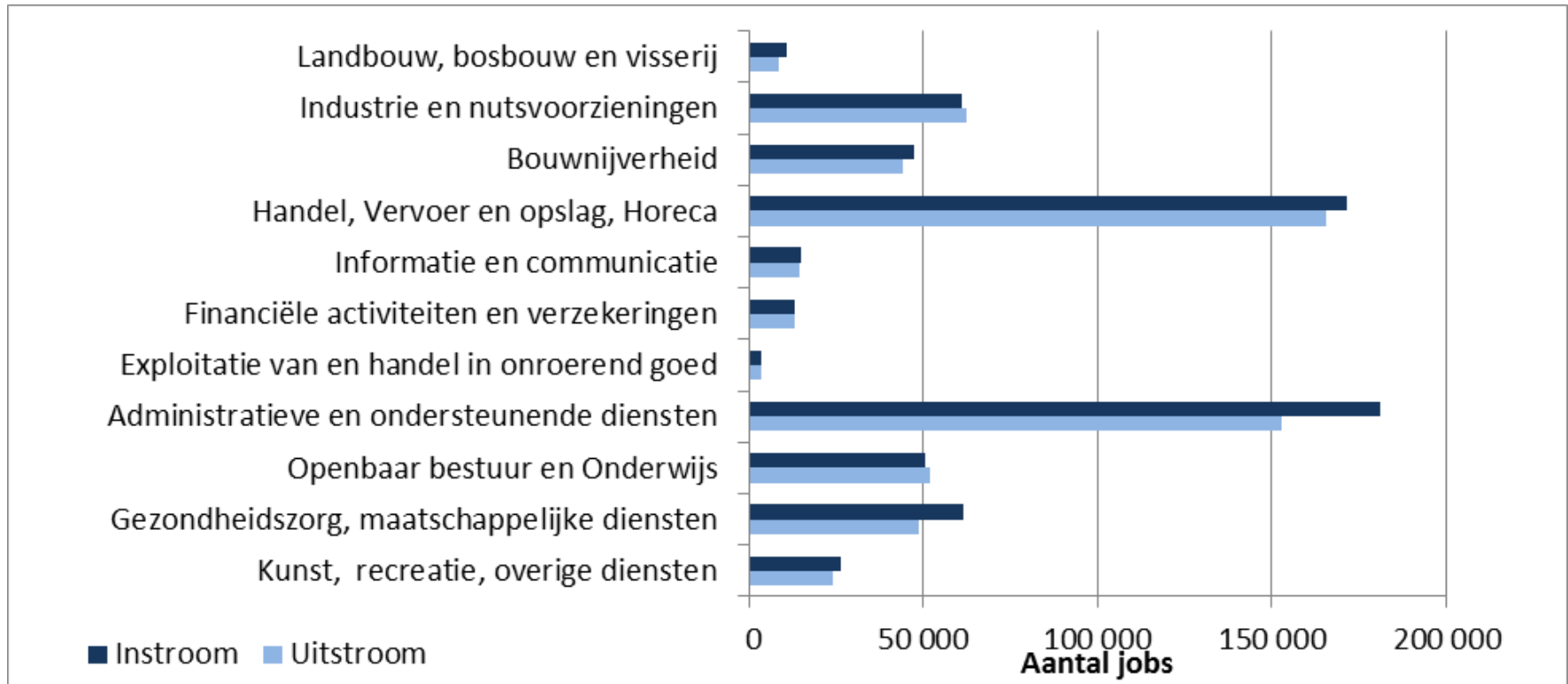


- WN-dynamiek = 3x WGH-dynamiek
- tijdens crisis neemt dynamiek af

# Ook krimpende bedrijven werven aan

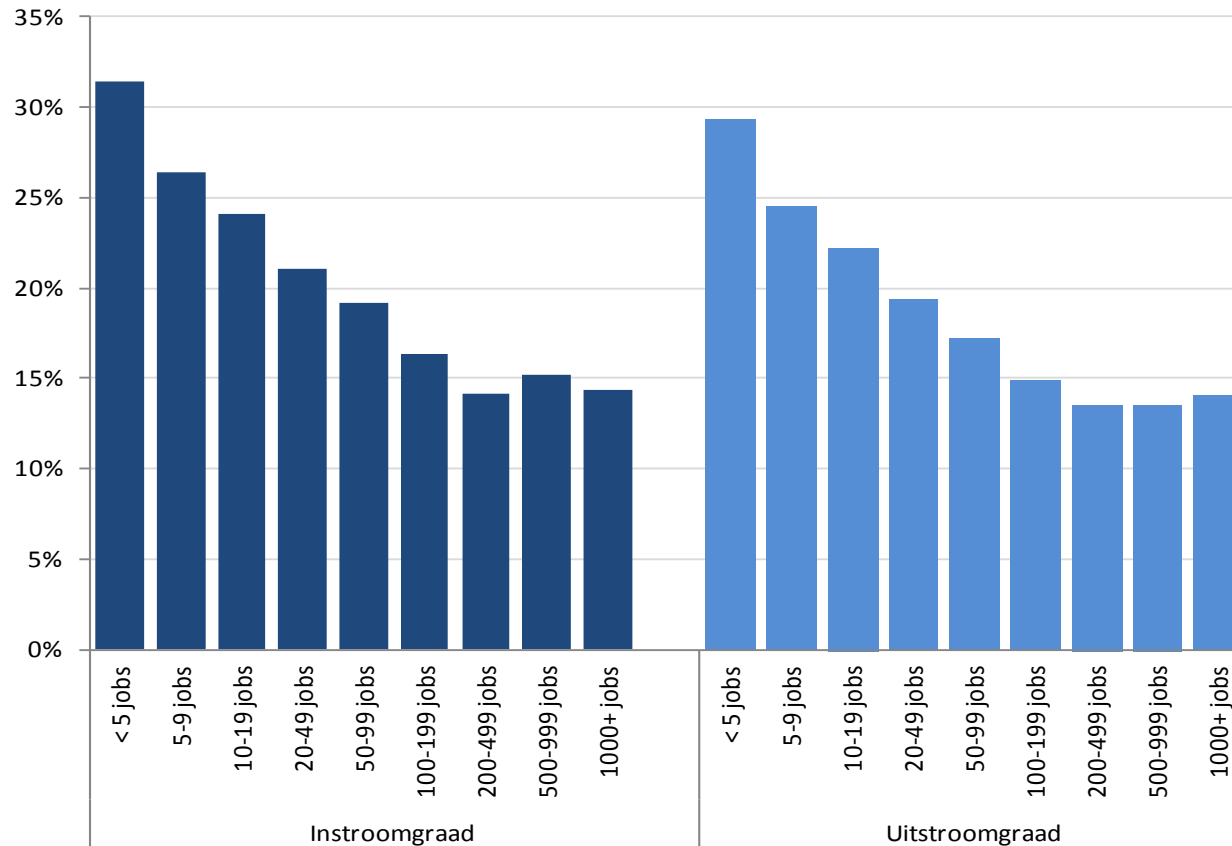


# Dynamiek varieert sterk per sector (2010-2011)



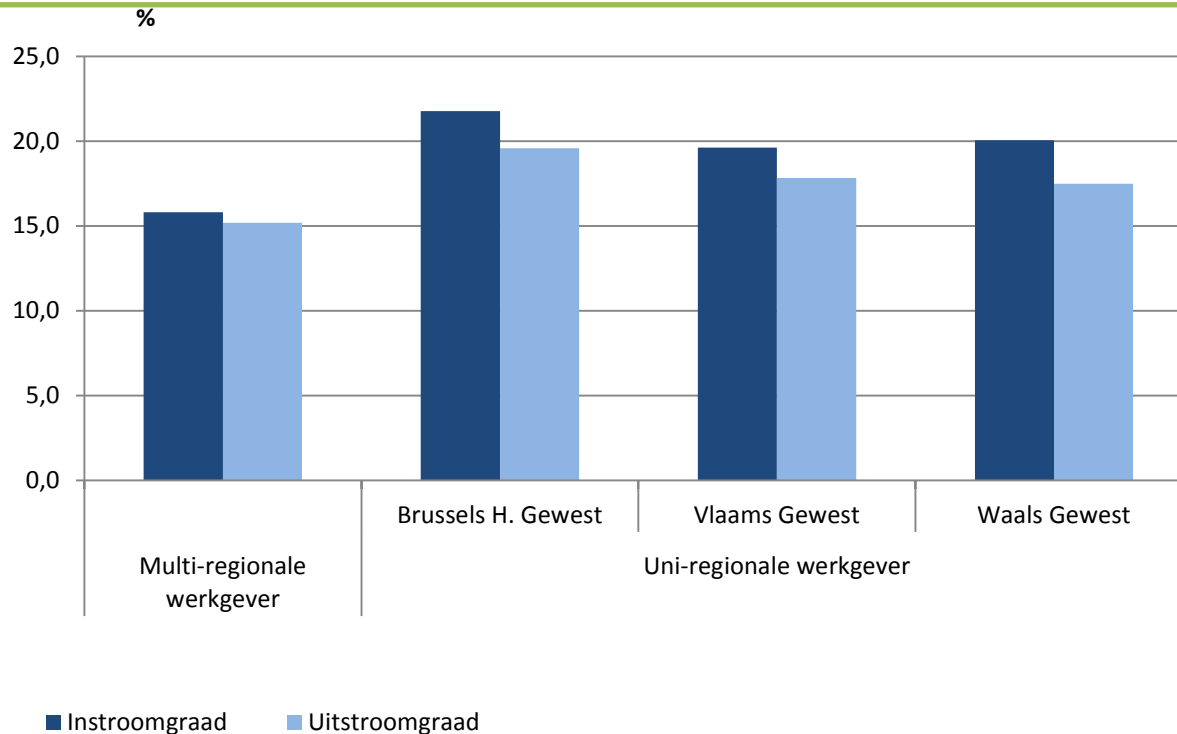
- Hoogste dynamiek in uitzendsector + diensten
- Industrie: lagere kans op in- én uitstroom

# Meer personeelsverloop bij kleine bedrijven



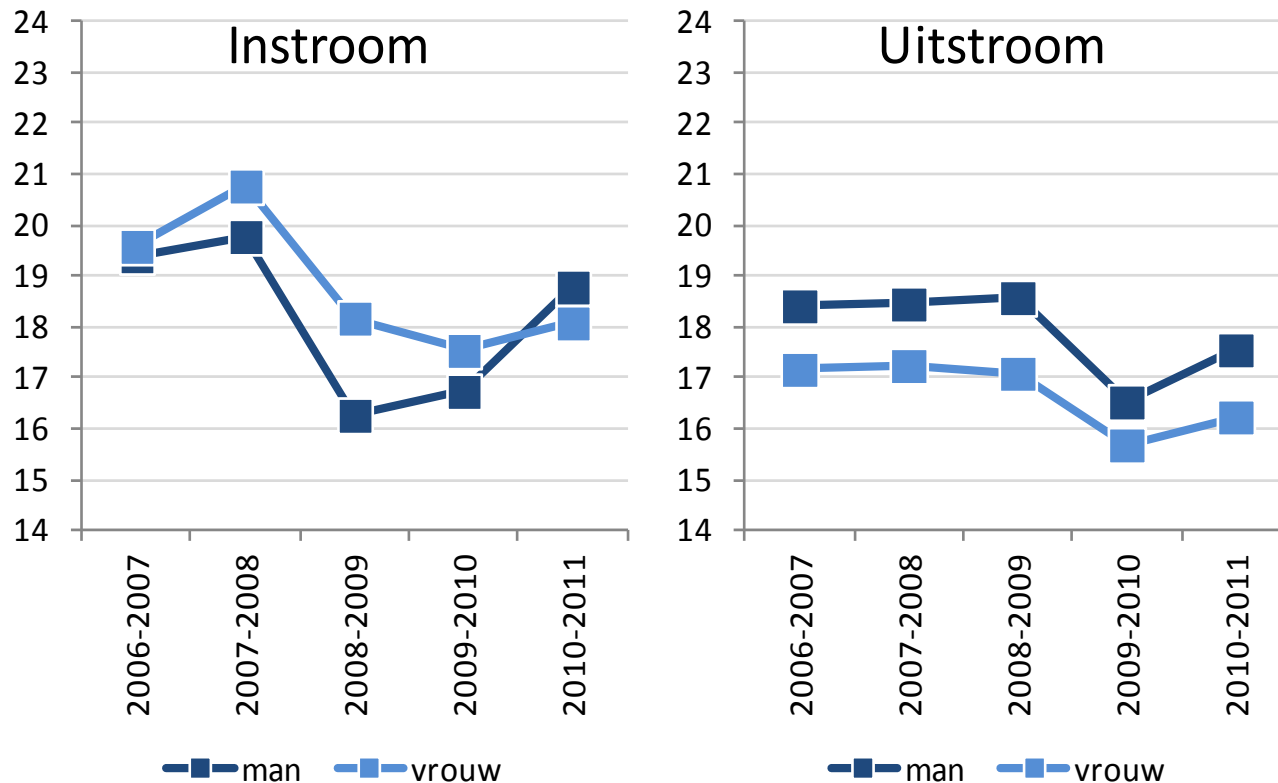
- Kleine bedrijven kennen hoogste in- én uitstroom, alsook job-naar-job mobiliteit
- grotere interne mobiliteit bij grote bedrijven

# Is Vlaanderen dynamischer ? (2010-2011)



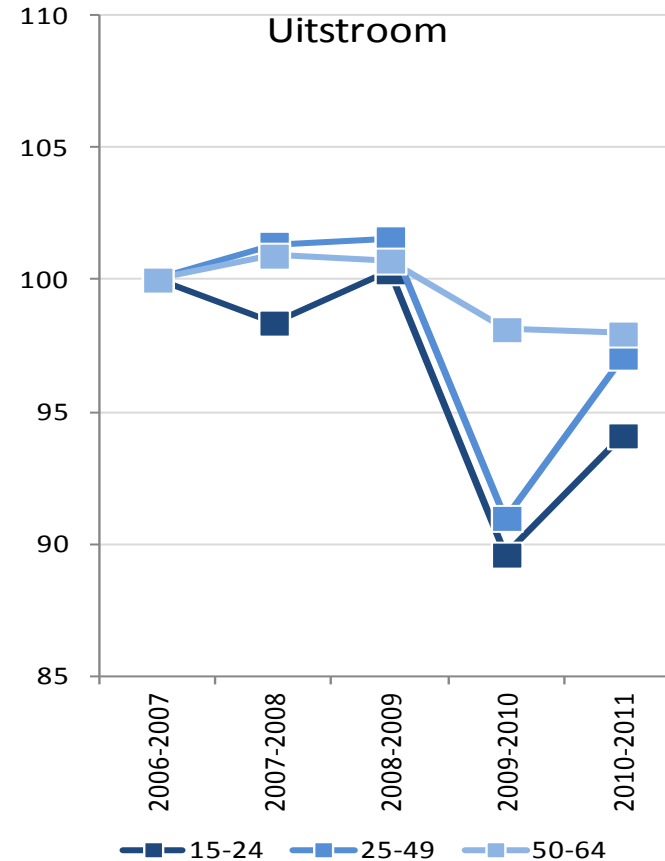
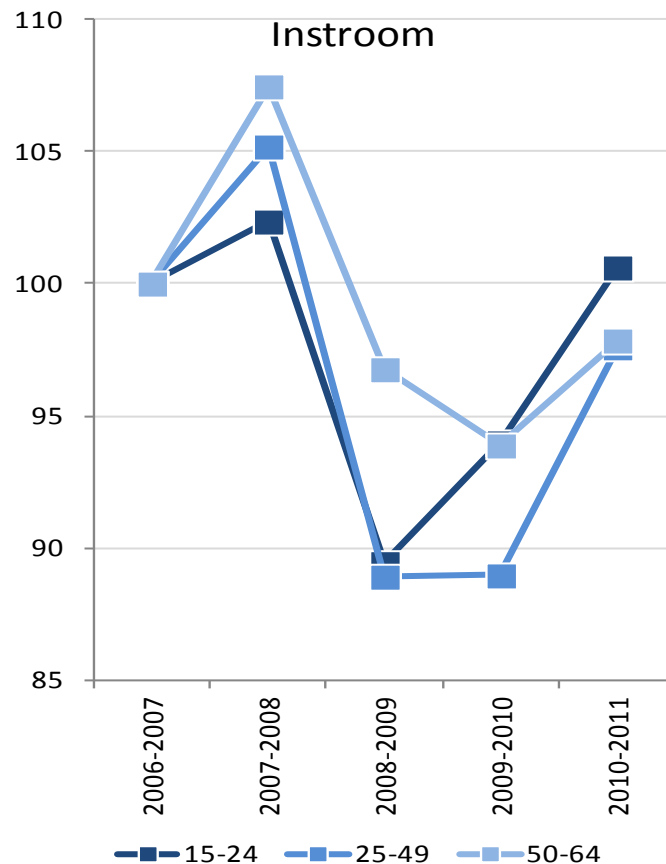
- Iets hogere instroomgraad in Waals gewest, iets lagere uitstroom, met als gevolg een sterkere netto-groei dan in Vlaanderen

# Vrouwen kennen geen grotere dynamiek dan mannen



- Bij vrouwen is de instroom hoger, bij mannen de uitstroom
- Grotere fluctuatie bij mannen

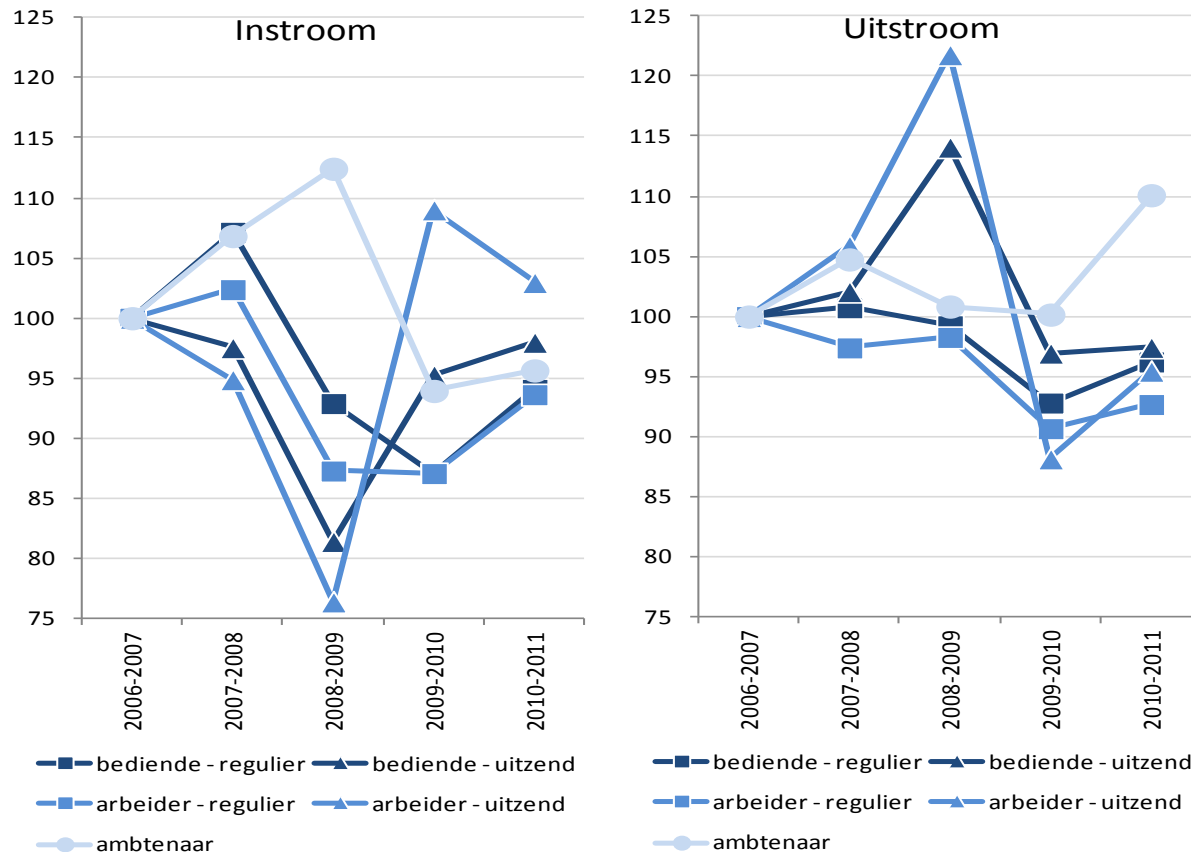
# Hoe jonger, hoe meer dynamiek



- Bij jongeren hoogste in- én uitstroom, bij 50+ minder bewegingen
- vrij gelijke impact crisis bij 15-24 en 25-49



# Zijn arbeiders dynamischer dan bedienden ?



- Bij bedienden iets meer in- én uitstroom
- ... maar niet voor job-naar-job verandering

## II. Job-naar-job mobiliteit



# Wat bepaalt de kans op jobverandering ?

Job-naar-job verandering	Kans groter bij ...	Geen verschil voor ...
Individuele kenmerken + statuut	Jongere leeftijd Vlaamse arrondissementen Uitzendkrachten	Arbeiders = bedienden (!) Deeltijders = voltijders Vrouwen = mannen
Bedrijf + conjunctuur	Kleinere bedrijven Bedrijven met jobdestructie (gedwongen) Pre-crisis jaren 2006-2007	Latere jaren 2010-2011 (!)

### III. Inter- en intrasectorale jobmobiliteit

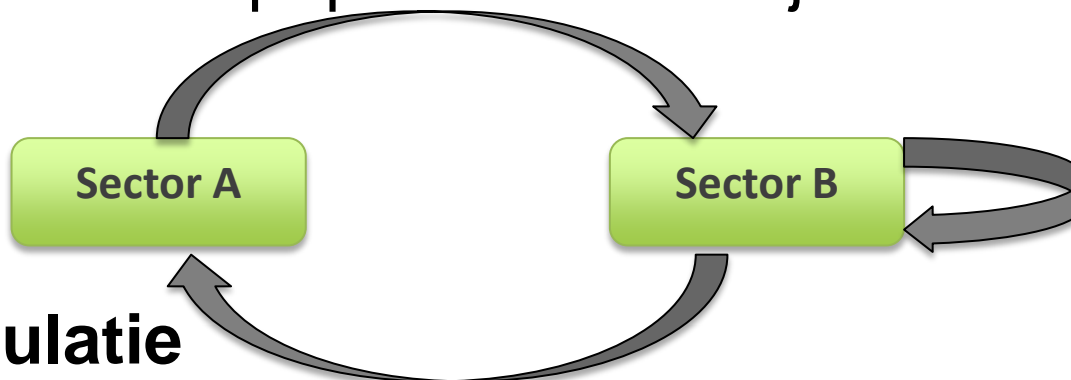


# Enkele vragen ...

- Wat is inter- en intrasectorale jobmobiliteit ?
- Welke sectoren worden gekenmerkt door veel/weinig jobmobiliteit ?
- Welke jobmobiliteit is het grootst: binnen sectoren of tussen sectoren ?
- Welke sectoren kunnen niet zonder elkaar ?
- Hoe evolueerden inter- en intrasectorale jobmobiliteit gedurende de crisis ?
- Wat verklaart de inter- en intrasectorale jobmobiliteit ?
  - Zijn jongere werknemers mobieler ?
  - Zijn oudere werknemers 'honkvast' ?
  - Zijn vrouwen mobieler ?
  - Speelt het bedrijfsniveau een rol ?
  - Is conjunctuurgevoeligheid een factor ?

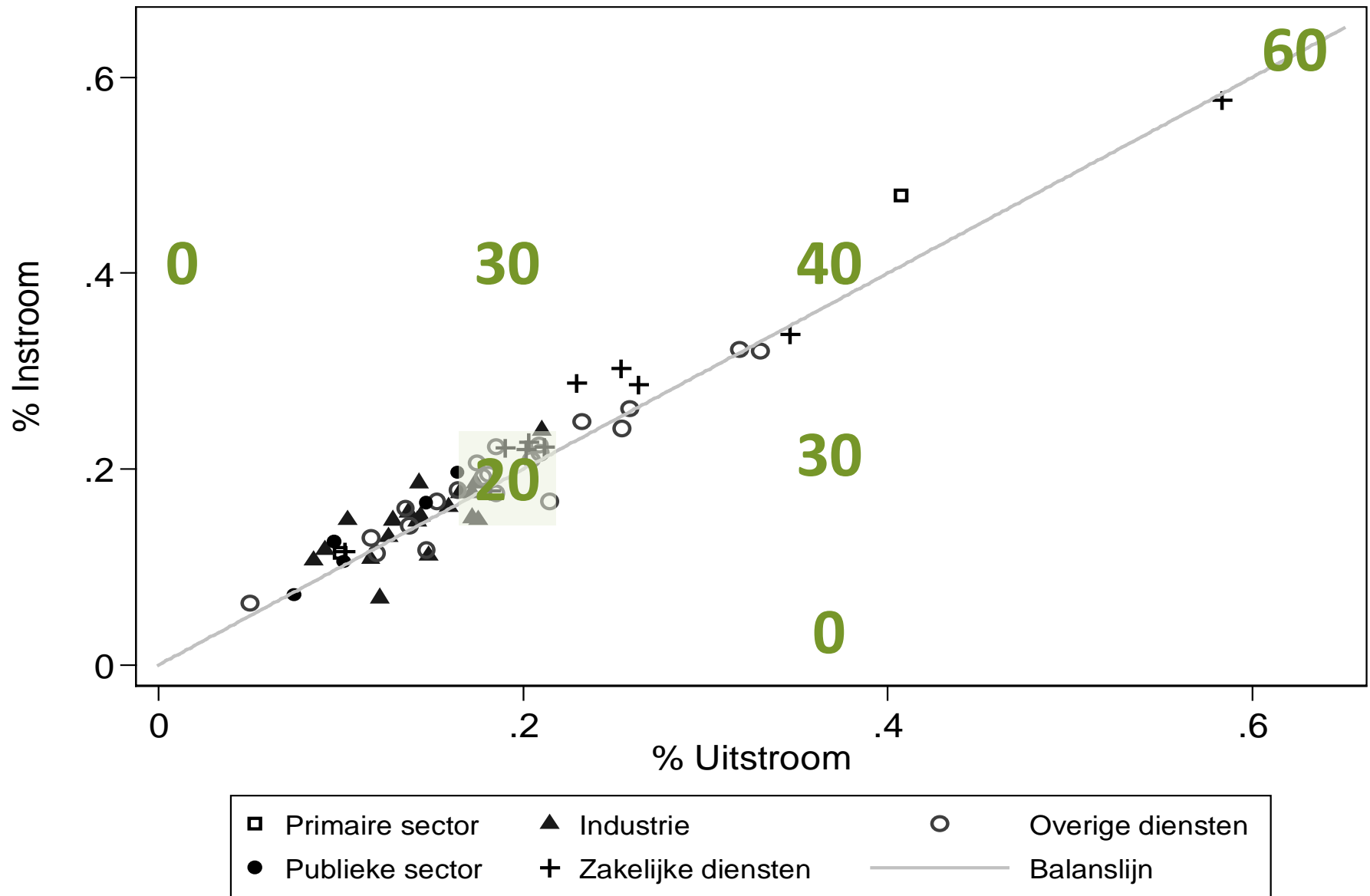
# De basics

- **Intersectorale jobmobiliteit**  
gemiddelde van de in- en uitstroomgraad
- **Intrasectorale jobmobiliteit**  
verloop tussen bedrijven binnen de sector t.o.v. de gemiddelde populatie in twee jaar



- **Populatie**  
alle werknemers in de RSZ-data  
18-64 jaar, 2006-2011

# Intersectorale dynamiek



# Intrasectorale jobmobiliteit

- **Hoger/lager**
  - Sectoren met veel alternatieven
  - Geen intra-m: grote bedrijven, krimp
  - *Bouw, Horeca* ⇔ *Metaalproductie, Autoassemblage*
- **Dynamische sectoren**
  - Positieve correlatie tussen intra-m en inter-m
  - *Uitzendsector, horeca, primaire sector, ov. diensten, recreatie*
- **Verschillende niveaus**
  - De intersectorale jobmobiliteit is tien maal zo groot als de intersectorale.
  - *Raffinage (45x)* ⇔ *Bouw (1,35x)*

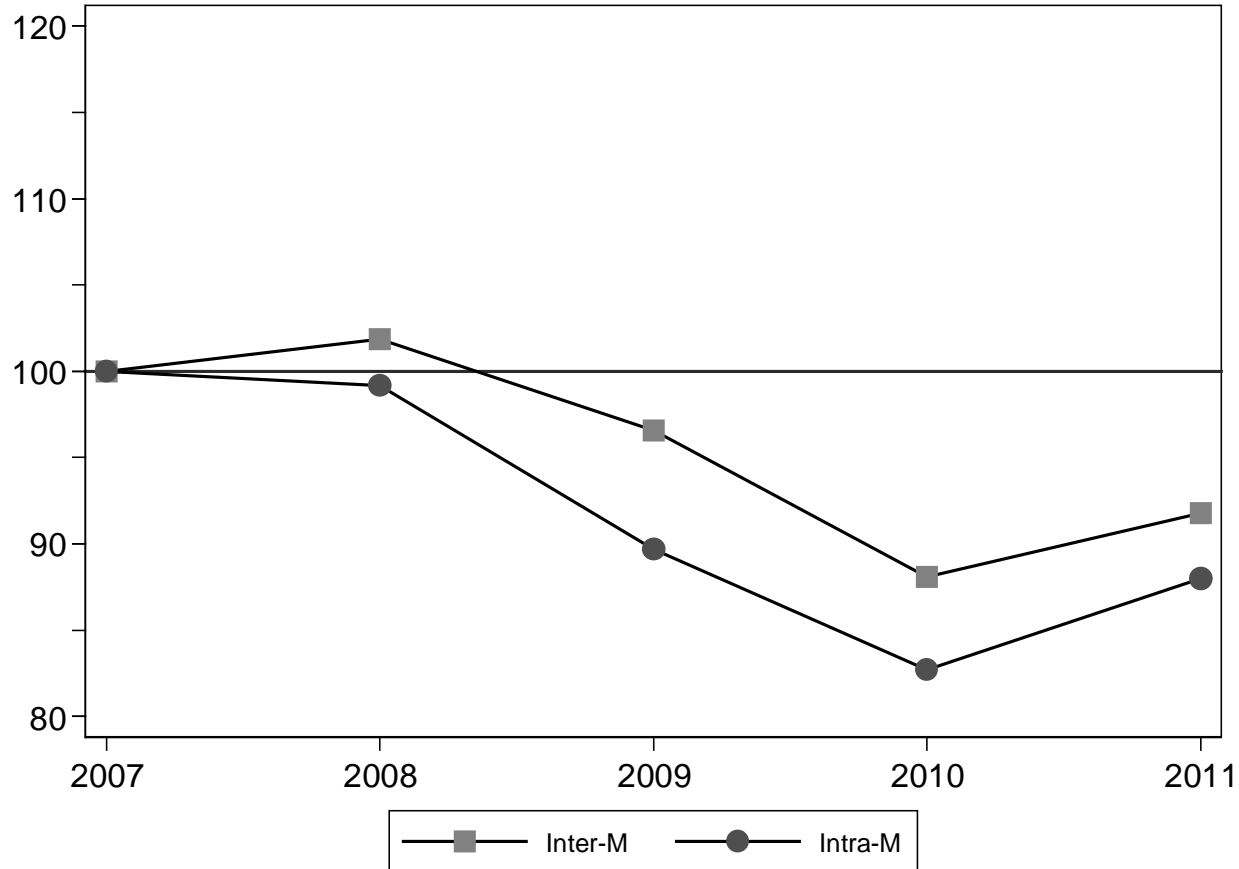


# Een sectorale symbiose

2011				
2010	Bouwnijverheid	Groothandel	Detailhandel	Uitzendsector
Bouwnijverheid	194 796	1 809	1 080	4 747
Groothandel	1 743	164 093	2 249	4 289 [-]
Detailhandel	1 381	2 877	208 372	6 914
Uitzendsector	6 005	8 250	8 306	90 556

[+]

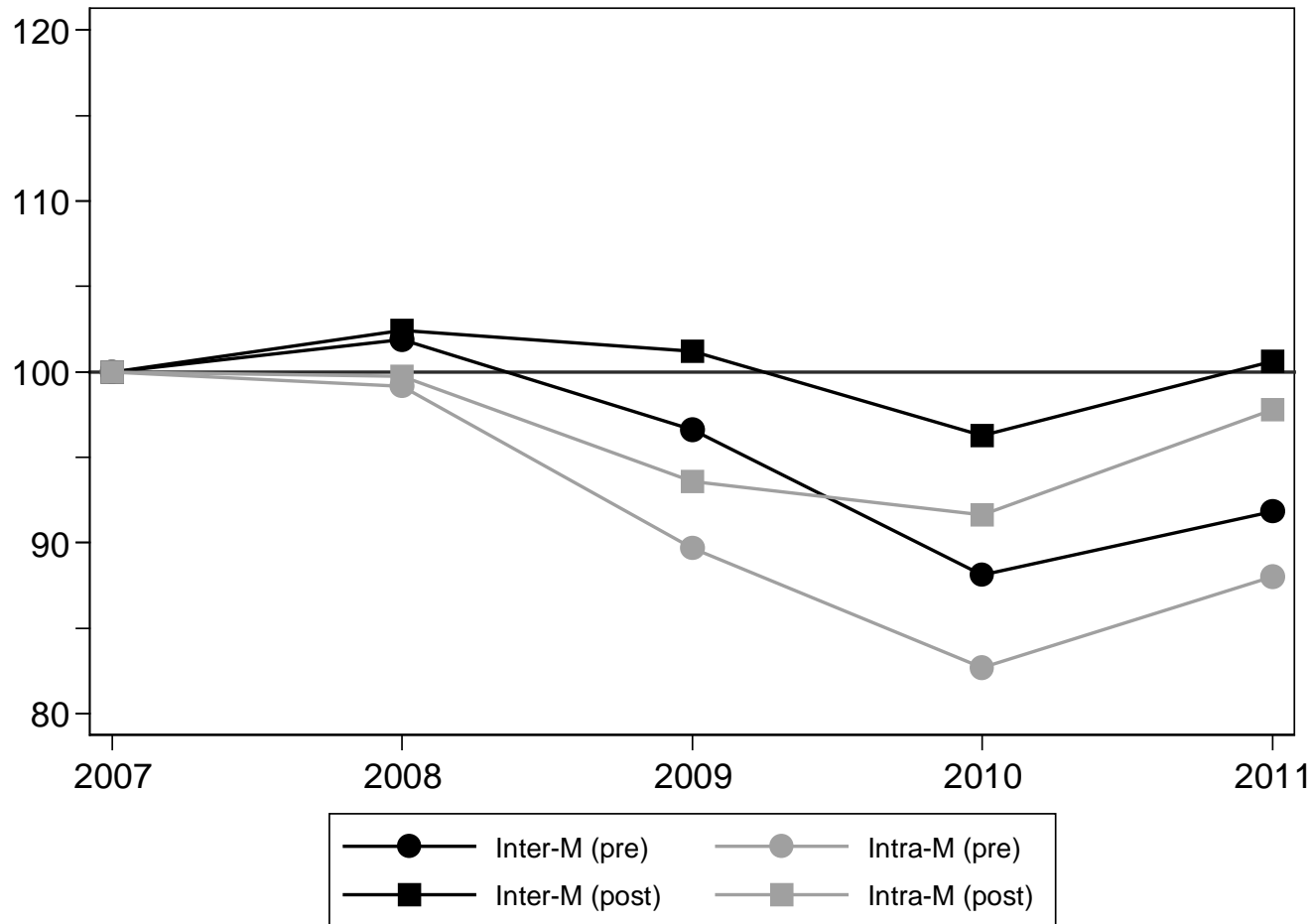
# Economische crisis vertraagt de dynamiek



# Analyse van de sectorale jobmobiliteit

	Inter-M	Intra-M
<b>Sectorniveau</b>	Hoger in grote sectoren Hoger in groeiende sectoren Positief verband met conjunctuurgevoeligheid	Hoger in grote sectoren Geen verband met groei Positief verband met conjunctuurgevoeligheid
<b>Bedrijfsniveau</b>	Lager waar meer grote bedrijven zijn	Lager waar meer grote bedrijven zijn
<b>Werknemers- niveau</b>	Hoger bij meer jongeren <b>Lager bij meer ouderen</b> Hoger bij meer feminisatie Compositie verklaart het conjunctuureffect!	Hoger bij meer jongeren <b>Geen 50+ effect</b> Geen gendereffect Compositie verklaart het conjunctuureffect!

# Model verklaart het conjunctureel effect



# Bedenkingen

- Wat met *intern verloop* in grote organisaties?
- Meer intersectoraal dan intrasectoraal verloop, maar:
  - Sociaal overleg, opleidingscentra, pensioenfondsen, etc. op sectoraal niveau.
  - Loonschalen gebonden aan anciënniteit: dynamiek vanuit WG, niet WN?
- “Crisis = ontslagen”, maar:
  - Groei sectoren acht keer kleiner dan verloop
  - Desindustrialisering als stille trend
  - Minder kansen voor jongeren?

## IV. Werk na uitzendarbeid



# Enkele vragen ...

- Kunnen we voorspellen wie uitstroomt naar vast werk ?
- Belanden uitzendkrachten in onzekere jobs ?
- Is de uitzendsector een stepping stone of een struikelblok ?
- Welke carrièrezet doen jongeren/ouderen/vrouwen ?

# Focus op de uitzendsector

Stabiliteit	Factoren
Minstens één jaar	Uitzendstatuten > Arbeiders = bedienden Meer stabiliteit bij KMO's Jongeren minder kans, 50+ meer (!)
Minstens twee jaar	<b>Geen effect</b> van statuut Jongeren minder kans, 50+ meer(!) Meer stabiliteit bij KMO's Vrouwen meer kans

	Uitzendsector → RSZ	Niet loontrekkend → RSZ
+1 jaar	70%	54%
+2 jaar	50%	35%
+3 jaar	41%	27%
+4 jaar	32%	21%



# Elementen voor debat



# Elementen voor debat (1)

1. Beeld van weinig dynamische arbeidsmarkt behoeft stevige correctie
  - Jobcreatie en –destructie zijn al zeer aanzienlijk, maar in- en uitstroom van personeel zijn nog aanzienlijker
  - Hangt niet alleen samen met leeftijd of uitzendsector, maar ook met andere vraag-kenmerken
2. Er blijkt een grote heterogeniteit tussen bedrijven en sectoren te bestaan
  - Specifiek stimulerende maatregelen voor groeiende bedrijven en sectoren
  - Ondersteunende maatregelen voor hogere verloop in kleine bedrijven

# Elementen voor debat (2)

3. Werknemers die veranderen, veranderen vaker van sector
  - Dit vergt een beleid dat overgangen vereenvoudigt en faciliteert : taak voor paritair overleg en paritaire instanties (sectorfondsen e.a.)
  - Statuut van arbeider/bediende maakt op zich geen verschil : voor hogere mobiliteit is meer nodig dan soepeler ontslag
4. *Labour hoarding* verklaart waarom bedrijven in tijden van crisis niet overgaan tot massaal ontslag, maar aanwervingen uitstellen
  - Argument om bij conjunctuurheropleving technische werkloosheid terug te schroeven mits ondersteunend beleid van hertewerkstelling naar andere sectoren

# Vragen en bemerkingen

- Dank voor uw aandacht

- Meer info:

[www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org)

[Ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:Ludo.struyven@kuleuven.be)

[Sem.vandekerckhove@kuleuven.be](mailto:Sem.vandekerckhove@kuleuven.be)